

"L'articulation travail/famille : impasses actuelles et dépassement à l'aune d'une société multi-active"

Fusulier, Bernard

Abstract

La problématique de l'articulation travail/famille est un analyseur des limites de l'organisation sociétale actuelle. Pour y répondre, il ne suffit pas d'établir des mesures correctrices, mais il faut repenser le régime d'articulation en prenant en référence un scénario porteur d'une autre normativité : l'organisation d'une société multi-active. Ce scénario est encore à affiner et reste utopique. Il n'est pas pour autant irréaliste car des mouvements en ce sens existent déjà. ...

Document type : *Article de périodique (Journal article)*

Référence bibliographique

Fusulier, Bernard. *L'articulation travail/famille : impasses actuelles et dépassement à l'aune d'une société multi-active*. In: *En question*, Vol. 110, p. 15-18 (septembre 2014)

A paraître, septembre 2014

L'articulation travail/famille : impasses actuelles et dépassement à l'aune d'une société multi-active¹

Par Bernard Fusulier

Bernard Fusulier est maître de recherches du FNRS et Professeur de sociologie à l'UCL.

Introduction

La féminisation du marché du travail et les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes ; la précarisation des emplois, la flexibilisation du travail et du temps de travail ; les mobilités géographiques des personnes ; la diversification des modèles familiaux, des systèmes de parenté et de parentalité ; le vieillissement de la population ; le rétrécissement des réseaux d'entraide intra-familiaux et communautaires ; l'individualisation et la quête de l'épanouissement personnel ; la valeur que représente le bien-être des enfants ; la reconfiguration des frontières spatio-temporelles par les technologies de l'information et de communication... sont autant de dimensions hétérogènes qui font de l'articulation travail/famille non seulement un problème vécu par de très nombreuses personnes mais aussi un défi que nos sociétés contemporaines doivent pouvoir relever.

Les institutions et gouvernements en ont conscience. Déjà dans les années 1990, la Commission européenne avait mis à son agenda le thème de la « réconciliation travail/famille ». La Directive européenne sur le congé parental adoptée en 1996 – formulée une première fois en 1983 – a constitué un signal fort au niveau des pays de l'Union européenne². En Belgique, plusieurs politiques ont aussi été suivies : citons entre autres les mesures prises en matière de congés thématique (parental, paternité, soins à des personnes gravement malades...) ou de crédit-temps/pause-carrière, et celles impliquant les structures d'accueil à la petite enfance ou les titres-services qui permettent d'externaliser certaines tâches domestiques.

Néanmoins, force est de constater que ces différentes mesures ont surtout une fonction correctrice des difficultés concrètes d'articulation travail/famille, sans parvenir à trouver une solution globale, satisfaisante et durable. Pourquoi ? Notre thèse est que ces mesures ne s'attaquent pas aux fondements du problème, à savoir la façon dont les fonctions productives (production des biens et services nécessaires à l'existence) et les fonctions reproductives (reproduction biologique de l'être humain et de sa force de travail) sont socialement mises en forme et en sens, ce que nous appelons le régime d'articulation travail/famille. A l'heure actuelle, nous assistons non seulement à l'effritement de la société salariale³ mais aussi à une crise du régime d'articulation travail/famille qui est liée.

Le régime d'articulation travail/famille de la société salariale

¹ Cet article prend appui et prolonge celui publié dans la Revue de l'Observatoire (Fusulier B., « Travail/Famille : un tandem possible ? », *Revue de l'Observatoire*, 78, 2013, pp.5-10.). Il participe d'une réflexion menée dans un ouvrage collectif dirigé par Chantal Nicole-Drancourt (Nicole-Drancourt C., *Conciliation travail-famille : attention travaux*, L'Harmattan, Logiques sociales, Paris, 2009.) et prolongée au sein du réseau ARTS (« Articulation vie professionnelle/vie familiale et recomposition des temps sociaux ») de l'Association Française de Sociologie.

² Fusulier B., « The European directive : making supra-national parental leave policy », in Moss P. et Kamerman S. (Ed.), *The politics of parental leave policies. Children, parenting, gender and the labour market*, The Policy Press, Bristol, 2009 pp.243-258.

³ Castel R., *Les Métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 1995.

Suivant l'analyse de Chantal Nicole-Drancourt⁴, dans toutes les sociétés salariales « inventées » à la fin du XIX^{ème} siècle, la mise au travail de la main-d'œuvre productive s'est construite autour d'une norme similaire : l'embauche d'un individu (homme ou femme) seul, débarrassé de toutes contraintes relationnelles, conjugales ou familiales. Cette figure imposée du producteur implique alors qu'une autre figure existe, le « *carer* » (celui qui prend soin), obligé d'afficher en retour une disponibilité temporelle pour les activités quotidiennes d'entretien et de reproduction des personnes. Les hommes étant historiquement définis comme les chefs de famille (*pater familias*) dont les qualités présumées sont l'affirmation de soi, la technique, la rationalité ou la force, aux hommes l'assignation prioritaire à la sphère productive et au travail rémunéré. En miroir, les femmes étant historiquement considérées comme des êtres sentimentaux dont les vertus excellent au sein des relations de service et de soin (le *care*), aux femmes l'assignation prioritaire à la sphère familiale et au travail non rémunéré. Ces fondements naturalistes vont institutionnaliser un modèle d'articulation travail/famille (le « *male breadwinner and female carer model* » formalisé par Rosemary Crompton⁵) et justifier la subordination des femmes (et spécifiquement celle des mères) ainsi que justifier l'occupation d'emplois subalternes « féminins » dans lesquels les possibilités de carrière sont étroites et les temps de travail proposés atypiques.

Ainsi, le régime d'articulation travail/famille de la société salariale s'est construit sur la base d'une dissociation travail/famille, une hiérarchisation (l'emploi en premier) et une assignation sexuelle (l'emploi d'abord pour les hommes, le domestique d'abord pour les femmes). C'est à partir de ce régime que les institutions ont été pensées de façon fonctionnellement cohérente mais simultanément très inégalitaire au plan du genre.

Les impasses actuelles

Ce régime est aujourd'hui remis en cause aux niveaux à la fois des valeurs et des pratiques. En particulier, avec la féminisation du marché du travail et la légitime revendication d'une égalité réelle entre les sexes, les bases mêmes du régime sont déstabilisées ce qui, par conséquent, rend les institutions de la société salariale inaptes à répondre à l'ampleur de cette « révolution silencieuse »⁶. Le problème pour beaucoup de personnes devient l'impossible double journée (surtout celle des femmes actives mais pas uniquement) dès lors que les activités attachées à l'emploi et à la famille (sans parler des activités civiques), deviennent trop lourdes en certaines circonstances et à certains moments du parcours de vie. Diplômés ou pas, en couple ou pas, beaucoup de parents actifs débordés par leur double journée cherchent des solutions pour assurer leur cumul de tâches. Ces besoins d'ajustement sont manifestes chez nombre de mères prises dans des engagements multiples (besoin de prendre du temps avec un enfant qui arrive, besoin de rééquilibrer ses temps de vie suite à une perte d'emploi ou à une rupture conjugale, besoin de s'occuper d'un parent vieillissant et en perte d'autonomie, besoin de suivre une formation professionnelle, etc.) et sont à l'origine de parcours complexes, voire de dangereuses périodes de précarité d'emploi. Ces besoins et parcours concernent potentiellement l'ensemble des hommes et des femmes actuels. Ils ne sont plus non plus concentrés dans une période particulière de la vie mais distribués tout au long de l'existence et donc supposent une approche dite « parcours de vie ».

Dans ce contexte, une véritable conciliation travail/famille est impossible. Et le restera tant qu'« on »⁷ continue à penser le travail et la famille comme « deux mondes séparés »⁸ et qu'« on » minorise (au

⁴ Nicole-Drancourt C., « Donner du sens aux réformes. De l'équation sociale fordiste à la nouvelle équation sociale : L'enjeu des réformes dans l'ordre du genre », Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 2011. <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00637699/fr/>.

⁵ Crompton R., *Restructuring gender relations and employment : the decline of the male bread winner*, Oxford University Press, Oxford, 1999.

⁶ Méda D., *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001.

⁷ « On », c'est-à-dire l'univers symbolique dominant.

nom de l'emploi) les autres activités socialement utiles, dont celles qui relèvent du travail de *care* fourni dans la sphère privée. Or, tout se passe comme si « on » demeurerait prisonnier du monde d'hier : « on » peine à sortir du schéma où l'emploi est le vecteur de l'intégration sociale ; on peine à penser le non-emploi en dehors du mode assurantiel (chômage, maladie-invalidité, retraite) ou assistantiel (CPAS – aide sociale). Les mots utilisés expriment d'ailleurs bien la manière dont « on » appréhende le « monde social ». Par exemple, une personne est dite inactive si elle n'est pas présente sur le marché de l'emploi, alors même qu'elle peut être très investie dans le suivi de la scolarité de ses enfants, dans des actions citoyennes... ; et quand « on » donne un congé de maternité, de paternité ou parental, « on » octroie une permission en référence au travail professionnel (et non un *débit* en référence au travail familial).

Oser penser un nouveau régime d'articulation travail/famille

Derrière le thème de l'articulation travail/famille se profile un changement profond touchant aux fondements de notre société. Une première démarche pour soutenir ce changement pourrait être de prendre au sérieux le concept de « travail décent » prôné par l'Organisation internationale du travail⁸. En effet, il ne s'agit pas seulement d'avoir accès à un emploi convenablement rémunéré et couplé à une protection sociale (ce qui est bien entendu de prime importance), mais aussi que cet emploi (et le travail qu'il contient) réponde aux aspirations des personnes et qu'il ne soit pas physiquement, psychologiquement et socialement destructeur. Un travail décent se doit d'assurer un développement personnel, un engagement familial de qualité et une participation citoyenne. Ce faisant, le concept de travail décent attire l'attention sur la nécessité de trouver une conciliation entre le travail et les autres dimensions de la vie personnelle et sociale. Il ne constitue cependant qu'une pierre du nouvel édifice sociétal. En effet, il n'assure pas encore une pleine reconnaissance publique des activités socialement utiles, et en particulier de l'activité de *care* dans la sphère privée. Pour transformer la société salariale en une société multi-active fondée sur une nouvelle combinaison des activités socialement utiles sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe, il importe que l'Etat, entendu comme l'instance où se définit et s'administre le contrat social démocratiquement fondé, soutienne la multi-activité à travers une logique d'investissement social. Par exemple, on ne donne plus un congé parental mais on rémunère publiquement un travail parental car il contribue à la fois au bien-être des personnes et à la production d'un bien commun.

L'emploi resterait une activité articulatoire de l'intégration socio-économique, mais il serait redimensionné par rapport à d'autres activités que la société démocratique jugerait digne d'être reconnues et soutenues. Il y aurait ici un choix démocratique de financer –via la redistribution économique et, par conséquent, l'Etat – différentes formes de travail hors-emploi, c'est-à-dire des activités socialement utiles, dont le travail parental et filial ou des formes d'engagement citoyen. Le rapport salarial serait toujours une dimension nodale de la multi-activité tant pour les hommes que pour les femmes. Une politique de genre volontariste serait explicitée afin d'éviter que la multi-activité ne devienne un piège pour ces dernières. L'inactivité ou le non travail deviendrait quelque chose de rare. La formule du crédit-temps (en tant que droit de tirage social et pas d'épargne temps individuel, bien que ce dernier puisse néanmoins être une mesure complémentaire) qui existe déjà en Belgique pourrait servir de référence tout en le recalibrant et en le développant (types de « crédits-temps », modalités d'usage, rémunération...). La combinaison des revenus privés/publics pourrait alors varier tout au long du parcours de vie. La souplesse des dispositifs serait un maître mot, tenant compte cependant des contraintes liées à la bonne organisation du travail professionnel ; les acteurs de la concertation sociale s'empareraient de ce sujet. Les entreprises et milieux professionnels pourraient intégrer dans leur organisation la problématique de l'articulation. L'Etat veillerait à maintenir des transitions sécurisées et les liens entre travail/famille/citoyenneté en même temps que la formation tout au long de l'existence serait généralisée.

⁸ Kanter R.M., *Work and Family in the United States : a Critical Review and Agenda for Research and Policy*, New York, Russel Sage Fundation, 1977.

⁹ www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm.

Stylisation d'un parcours de vie dans une société multi-active

Après son master en économie, Paul, fils unique, obtient un poste dans une compagnie d'assurances. Célibataire à l'époque, il consacre 50 heures par semaine à son travail professionnel (et, ce faisant, alimente son compte épargne temps). A 27 ans, il se met en couple avec Laetitia, infirmière à temps plein. Deux ans plus tard, ils ont un enfant. Paul prend un « crédit-temps paternité » (obligatoire) de quinze jours et Laetitia son « crédit-temps maternité » (obligatoire) de 3 mois qu'elle prolonge par un « crédit-temps *care parental* » de 12 mois temps plein assorti d'une formation hebdomadaire de 2 fois 2 heures en soins infirmiers en vue d'entretenir et développer ses compétences professionnelles. Au moment où elle reprend son travail en hôpital à temps plein, Paul prend un « crédit-temps *care parental* » de 18 mois à mi-temps (sans obligation de formation car son ancrage mi-temps dans son travail professionnel assure l'alimentation de ses connaissances et compétences professionnelles). Un an plus tard, ils ont un deuxième enfant et réutilisent selon les mêmes modalités le dispositif de crédit-temps. Paul perd son emploi suite à une restructuration et il se trouve quelques mois au chômage qu'il met à profit pour suivre une formation en statistique financière de 3 mois intensifs au terme de laquelle il décroche un nouvel emploi dans une banque. Investi dans cet emploi, son père, 58 ans, employé dans une entreprise métallurgique, demande un « crédit-temps *care filial descendant* » à mi-temps de 24 mois pour s'occuper de ses petits-enfants.

Paul et Laetitia travaillent ensuite pendant 5 ans à quatre cinquième temps combiné avec un « crédit-temps *care parental* » pour le dernier cinquième et des aménagement du temps de travail permis par leurs employeurs respectifs. Ils reprennent leur travail professionnel à temps plein et, en accord avec la convention d'entreprise, Paul peut télétravailler un jour semaine à son domicile. Deux ans plus tard, Laetitia perd sa maman, tuée dans un accident de voiture, et son père fait un grave accroc cardiaque invalidant. Elle décide alors de se saisir d'un « crédit-temps *care filial ascendant* » à un cinquième temps de six mois, à la fin duquel elle retourne à temps complet à son métier d'infirmière. Quelques années plus tard, Paul et Laetitia se séparent. Confrontée à la brutalité de la rupture, Laetitia a besoin de faire le point sur son existence et prend trois mois de « crédit-temps pour convenance personnelle ». Paul va quant à lui réutiliser un « crédit-temps *care parental* » à quart-temps pendant un an afin de suivre plus spécifiquement la scolarité de l'un de ses enfants dont il a la garde alternée et qui est en voie de décrochage scolaire.

Leurs enfants devenus autonomes. Paul et Laetitia, chacun remis en couple de leur côté, continuent leur vie professionnelle à temps plein. Dans la cinquantaine, Laetitia va prendre un « crédit-temps éducatif » d'un an à mi-temps pour réaliser un certificat en gestion hospitalière qui lui permettra d'accéder à un poste de coordination dans lequel elle terminera sa carrière professionnelle à temps plein.

Paul et sa seconde épouse, enseignante, décident à 56 ans et 54 ans de réduire temporairement leur engagement professionnel pour se consacrer un jour par semaine à une association sociale soutenant l'insertion de primo-arrivants via un « crédit-temps citoyen » d'un an renouvelable. Promu à un poste à responsabilité dans sa banque, Paul ne renouvelle pas son crédit-temps et s'implique fortement dans sa nouvelle fonction. Cinq ans plus tard, il reprend un « crédit-temps *care filial ascendant* » de 3 mois mi-temps qu'il prolonge d'un mois temps plein grâce à son compte épargne temps pour accompagner sa maman, veuve depuis quelques années, dans ses derniers mois de vie. Il finit sa carrière professionnelle à quatre cinquième temps dans une fonction de tutorat à destination des jeunes recrues de sa banque, prenant un jour par semaine de « crédit-temps *care filial descendant* » pour soutenir ses enfants dans leur parentalité et leur vie professionnelle.

Cet exemple fictif souligne comment à l'échelle d'un parcours de vie, somme toute assez classique, emplois/crédits-temps/formations peuvent alterner et se combiner, en même temps que des

dispositifs propres aux engagements professionnels sont envisagés (aménagement du temps de travail, télétravail, compte épargne temps...).

Conclusion

La problématique de l'articulation travail/famille est un analyseur des limites de notre organisation sociale actuelle. Pour y répondre, il ne suffit pas d'établir des mesures correctrices, mais il faut repenser le régime d'articulation en prenant en référence un scénario porteur d'une autre normativité : l'organisation d'une société multi-active. Ce scénario est encore à affiner et reste utopique. Il n'est pas pour autant irréaliste car des mouvements en ce sens existent déjà.

Plusieurs questions redoutables de complexité à laquelle il faudra pouvoir répondre demeurent toutefois pendantes. Par exemple, comment déterminer la « valeur » monétaire du travail hors-emploi, sans pour autant porter atteinte à la « valeur » du travail salarié ? Quelle serait l'assiette de financement des différents types de « crédits-temps » ? Comment assurer des « droits de tirages sociaux » (investissements sociaux via les formules de crédits-temps dans le cas susmentionné) sans déstabiliser l'organisation du travail professionnel ? Une société multi-active serait-elle financièrement soutenable par l'Etat (voire même bénéficiaire pour les finances publiques) ? Serait-elle suffisamment efficace et efficiente pour se maintenir dans un contexte d'interdépendances entre les sociétés et de compétitivité économique internationale ? Etc. Une approche interdisciplinaire du scénario s'avère ici indispensable. Il serait également utile de mettre en discussion ce type de scénario avec les acquis d'études portant notamment sur l'économie solidaire¹⁰ et l'allocation universelle¹¹.

Quoi qu'il en soit, il est aujourd'hui nécessaire et même urgent de poser les contours d'une autre société en vue de penser les mesures à prendre pour dépasser les impasses actuelles et contribuer socialement au bien-commun et au développement du bien-être des personnes.

¹⁰ Laville J.L., Bélanger P.R., Boucher J., Lévesque B., *L'économie solidaire : une perspective internationale*, Desclée de Brouwer, Paris, 1994.

¹¹ Vanderborght Y., Van Parijs P., *L'allocation universelle*, La Découverte (Repères n°412), Paris, 2005.